


# AMAP SPA

Modello Organizzativo ex 231/01

ALLEGATO 6 – SISTEMA SANZIONATORIO

20/06/2019

	Livello Documento: Allegato	Codice Doc	<b>ALL 6</b>
	Sistema Sanzionatorio	Revisione	01

## INDICE


1.	PREMESSA .....	3
2.	TIPOLOGIA DELLE SANZIONI E CRITERI APPLICATIVI .....	4
3.	INFRAZIONI E RELATIVE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI .....	4
4.	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI .....	6
5.	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SINDACI .....	7
6.	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI ESTERNI .....	7

	UNITÀ ORGANIZZATIVA	Firma
Redatto da	Dott. Davide La Morella	
Verificato da	Ing. Santi Monasteri	
Approvato da	Amministratore Unico	

Publicazione	
--------------	--

### Revisione

Revisione	Data	Descrizione
00	24/05/2016	Prima Emissione
01	29/10/2018	Modifica governance

	Livello Documento: Allegato	Codice Doc	<b>ALL 6</b>
	Sistema Sanzionatorio	Revisione	01

## 1. PREMESSA

Un punto qualificante nella costruzione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo della Responsabilità Amministrativa ex art. 6 e 7 D.Lgs. 231/01, (di seguito nominato Modello) è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal Modello stesso, nonché la violazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (d'ora in poi PTPC), nonché per la violazione dei principi contenuti nel Codice Etico, che vengono considerati disposizioni impartite dal datore di lavoro così come previsto dall'art. 2104 c.c.

Data la gravità delle conseguenze per la Società, in caso di comportamenti illeciti di dipendenti, dirigenti, amministratori, sindaci e consulenti esterni, qualsiasi inosservanza del Modello configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà (art. 2104, 2105 e 2106 c.c.) e, nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

Le violazioni del Modello e del Codice Etico saranno assoggettate alle sanzioni disciplinari di seguito previste, a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale e dall'esito del relativo giudizio e nel pieno rispetto della Legge 20 maggio 1970 n. 300, dei CCNL di settore Gas - Acqua e delle procedure aziendali.


Le regole ivi contenute “non sostituiscono, ma integrano i doveri fondamentali dei lavoratori e i provvedimenti disciplinari presenti nel CCNL per il settore Gas-Acqua art. 21, e non esimono dalla osservanza della normativa civile, penale, amministrativa e **contrattuale** vigente in materia”.

Pertanto, il presente sistema sanzionatorio è predisposto nel rispetto di quanto stabilito in materia disciplinare dal CCNL già operativi presso la società.

Appare opportuno rimettere alla discrezionalità dei vertici dell'Azienda, nel rispetto dei limiti imposti dalla normativa vigente, la scelta della sanzione da applicare a categorie di condotte o a singole condotte.

Tale assetto, infatti, garantisce la possibilità di considerare, ai fini della individuazione della sanzione da applicare al caso concreto, anche la meritevolezza della condotta globalmente dimostrata dal singolo dipendente, durante l'intero arco della prestazione lavorativa.

Tanto premesso, può tuttavia risultare utile l'indicazione di alcuni criteri cui subordinare la predetta scelta sanzionatoria.








	Livello Documento: Allegato	Codice Doc	<b>ALL 6</b>
	Sistema Sanzionatorio	Revisione	01

## 2. TIPOLOGIA DELLE SANZIONI E CRITERI APPLICATIVI

Ai sensi CCNL Art. 21 comma 1, la violazione dei doveri derivanti dalla legge, dai regolamenti, dalla contrattazione e dalle disposizioni aziendali (tra cui si inserisce il PTPC, il Codice Etico, Procedure aziendali ed il Modello), possono essere punite, proporzionalmente alla loro gravità, attraverso i seguenti strumenti disciplinari:

- 1) rimprovero verbale;
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa non superiore a quattro ore di retribuzione individuale;
- 4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo fino a cinque giorni;
- 5) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo da sei fino a dieci giorni;
- 6) licenziamento con preavviso;
- 7) licenziamento senza preavviso.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinate anche in relazione:


-  all'intenzionalità del comportamento;
-  alla rilevanza della violazione di norme o disposizioni;
-  al grado di disservizio o di pericolo provocato dalla negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
-  all'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
-  alle responsabilità derivanti dalla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
-  al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro;
-  al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari del biennio anteriore.

## 3. INFRAZIONI E RELATIVE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

### 1-2) Rimprovero verbale o scritto

Verrà comminata la sanzione del rimprovero verbale o del rimprovero scritto ai lavoratori che commettano mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento, tali da escludere l'applicabilità delle ulteriori e successive sanzioni indicate, e più precisamente in qualunque modo si commetta lieve trasgressione ad una o più violazioni del Codice Etico, delle procedure aziendali di SGI, del Modello e relativi protocolli e del PTPC e relativi protocolli.

Per lieve trasgressione s'intende: ogni violazione che non abbia prodotto danni e/o pregiudizi di qualunque tipo, compreso il pregiudizio all'immagine dell'ente e non abbia prodotto

	Livello Documento: Allegato	Codice Doc	<b>ALL 6</b>
	Sistema Sanzionatorio	Revisione	01

conseguenze nei rapporti con gli altri esponenti dell'ente stesso.

### 3) Multa non superiore a quattro ore

Verrà comminata la sanzione della multa fino a quattro ore ai lavoratori che commettano mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:

- esegue negligenemente le attività con riferimento a rischio-reato di cui alla "Mappatura dei Reati e delle Attività Sensibili" Allegato 2 del Modello;
- recidiva nelle mancanze sanzionate con rimprovero scritto.

### 4-5) Sospensione dal lavoro fino a dieci giorni

Verrà comminata la sanzione della sospensione sino a dieci giorni ai lavoratori che commettano mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:


- non avverte tempestivamente i superiori di eventuali irregolarità, incluse violazioni al Codice Etico, delle procedure aziendali di SGI, del Modello e relativi protocolli e del PTPC e relativi protocolli che determinino un danno patrimoniale alla Società o esponano la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali o dell'immagine, poste in essere da parte di colleghi o appartenenti al servizio cui è preposto;
- in qualunque modo commette grave trasgressione del PTPC, Codice Etico, delle procedure aziendali di SGI, del Modello e relativi protocolli e del PTPC e relativi protocolli, anche ove determinino un danno patrimoniale alla Società o esponano la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali o dell'immagine;
- reiterata recidiva nelle mancanze sanzionate con il rimprovero scritto e multa.

Tale provvedimento si applica, altresì, nei casi in cui, pur non trattandosi di infrazioni così gravi da rendere applicabile una maggiore sanzione, esse abbiano, comunque, rilievo tale da non trovare adeguata collocazione tra le violazioni descritte ai punti precedenti.

I provvedimenti sub 1-2), 3), e 4-5) sono adottati dal Direttore Generale, dandone tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

### 6-7) Licenziamento

Verrà comminata la sanzione del licenziamento ai lavoratori che commettano infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:

	Livello Documento: Allegato	Codice Doc	<b>ALL 6</b>
	Sistema Sanzionatorio	Revisione	01

- effettua, con intenti fraudolenti, elusione delle regole previste nel PTPC, Codice Etico, delle procedure aziendali di SGI, del Modello e relativi protocolli e del PTPC e relativi protocolli;
- aver commesso uno o più reati tra quelli per i quali è applicabile la disciplina ex D.Lgs. 231/01 o, comunque, delitti che pregiudicano il rapporto di fiducia con il datore di lavoro;
- reiterata recidiva nelle mancanze punite con la sospensione sino a dieci giorni.

Così come previsto dal C.C.N.L. vigenti, con riferimento a tutte le tipologie di comportamento sopra delineate, qualora i tempi del procedimento o le esigenze connesse all'accertamento dell'entità della mancanza siano incompatibili con la presenza del lavoratore nell'azienda, in via cautelare, la società può disporre la sospensione del lavoratore dal servizio per il periodo strettamente necessario.

Il provvedimento sub 6-7) e l'applicazione in via cautelare di cui sopra sono adottati dall'Amministratore Unico, dandone tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Per il procedimento sanzionatorio si rimanda a quanto previsto dal CCNL articolo 21 comma 2.

#### **4. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI**

Anche nei confronti dei dirigenti che attuino comportamenti in violazione delle prescrizioni del Codice etico e delle procedure aziendali di SGI, del Modello e relativi protocolli e del PTPC e relativi protocolli verranno adottate le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal C.C.N.L. di appartenenza.

Gli illeciti disciplinari sono sanzionati, in conformità ai criteri generali di irrogazione delle sanzioni e tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto, con i seguenti provvedimenti disciplinari:


- a) ammonizione scritta;
- b) sospensione temporanea degli emolumenti;
- c) revoca della delega o della carica.

##### **a) Ammonizione scritta**

La violazione colposa da parte dei dirigenti comporta l'ammonizione scritta.

##### **b) Sospensione temporanea degli emolumenti fino a due mesi**

La reiterata violazione colposa comporta la sospensione degli emolumenti fino a 2 mesi.

	Livello Documento: Allegato	Codice Doc	<b>ALL 6</b>
	Sistema Sanzionatorio	Revisione	01

**c) Sospensione temporanea degli emolumenti da due a quattro mesi e revoca della delega o della carica.**

La violazione dolosa del Codice Etico, delle procedure aziendali di SGI, del Modello e relativi protocolli e del PTPC e relativi protocolli che non sia finalizzata alla commissione di reati “presupposto” ai sensi del d. lgs. n. 231, comporta la sospensione degli emolumenti da due a quattro mesi.

La violazione dolosa del Modello e/o del PTPC che sia finalizzata alla commissione dei reati “presupposto” ai sensi del d. lgs. n. 231 e/o del D.l.gs 190/2012, comporta la sanzione del licenziamento dello stesso.

I provvedimenti disciplinari sono adottati dall’Amministratore Unico che provvede ad irrogare la relativa sanzione disciplinare, dandone immediato avviso al ODV.

Al fine di garantire il pieno rispetto del diritto alla difesa, è previsto un termine di 10 gg dalla comunicazione dell’ipotesi di violazione entro il quale l’interessato può far pervenire comunicazioni e scritti difensivi e può chiedere di essere ascoltato dall’Organismo di Vigilanza. L’eventuale sanzione irrogata deve essere comunicata entro i 10 gg successivi alla scadenza del predetto termine.

**5. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SINDACI**

In caso di comportamenti di uno o più membri del Collegio Sindacale in violazione del Codice Etico, del Modello e relativi protocolli, del PTPC e relativi protocolli, l’Amministratore Unico, prenderà gli opportuni provvedimenti ai fini di adottare le misure più idonee consentite dalla legge.

**6. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI ESTERNI**

Ogni violazione delle regole previste dal Codice Etico, dal Modello e relativi protocolli, dal PTPC e relativi protocolli, nonché ogni commissione dei reati, imputabile ai Collaboratori Esterni, è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. Resta salva l’eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla AMAP S.p.A., come nel caso di applicazione alla stessa da parte dell’Autorità Giudiziaria delle misure previste dal Decreto.